

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi guru, tetapi juga oleh kondisi kesejahteraan (*well-being*) yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, sumber daya manusia menjadi komponen penting yang berperan strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap organisasi menyusun berbagai aktivitas untuk mencapai visinya, yang membutuhkan individu-individu berkualitas dengan potensi optimal. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat diukur melalui sejumlah indikator, dengan fokus pada *well-being*.

Well-being mencerminkan hasil kerja yang tidak hanya dinilai berdasarkan pencapaian akhir, tetapi juga ditentukan oleh tingkat keahlian individu serta kemampuannya dalam mengelola waktu secara efektif. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa *well-being* karyawan berkaitan erat dengan kemampuan menggunakan kompetensi kerja secara optimal dan mengelola tuntutan pekerjaan dengan baik. Keberhasilan dalam pekerjaan tidak hanya bergantung pada tercapainya tujuan, tetapi juga pada kemampuan individu dalam mengintegrasikan keterampilan dan manajemen waktu dalam menyelesaikan tugas. Pengelolaan pekerjaan yang efisien tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stres, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap *well-being* (Judge et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

Well-being memiliki peran krusial tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan dengan tingkat *well-being* yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, serta keterlibatan yang lebih kuat dalam pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kondisi psikologis yang positif pada karyawan berkontribusi terhadap meningkatnya komitmen, produktivitas, dan kualitas kinerja organisasi.

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Locke (1969) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi psikologis positif yang muncul saat pengalaman kerja memenuhi nilai-nilai pribadi. Robbins (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi positif terhadap karakteristik pekerjaan. Kepuasan ini dapat dilihat melalui indikator seperti sikap kerja, tingkat kehadiran, dan ketepatan waktu. Ketika karyawan merasa puas, motivasi mereka untuk berkinerja maksimal meningkat, sehingga berdampak pada kenaikan produktivitas dan tercapainya tujuan perusahaan.

Work-life balance yang tidak terjaga dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada efektivitas kerja guru. Greenhaus, Allen, dan Spector (2006) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan–kehidupan pribadi terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan non-kerja saling bersaing dalam penggunaan waktu, energi, dan perhatian individu, sehingga meningkatkan stres dan menurunkan kinerja. Dalam konteks guru, beban kerja yang tinggi seperti persiapan pembelajaran, pengelolaan kelas, serta tugas administratif yang kompleks sering kali menyita waktu pribadi.

SMA Negeri 1 Bukittinggi (SMANSA) merupakan salah satu sekolah menengah atas unggulan di Kota Bukittinggi, Sumatera Barat. Terletak di Jl. Syekh M. Jamil Djambek No. 36, Kelurahan Pakan Kurai, Kecamatan Guguk Panjang, sekolah ini memiliki sejarah panjang yang berawal dari tahun 1856 sebagai bagian dari SMA ABC Bukittinggi. Gedung barunya mulai digunakan sejak 23 Juli 1959. Sejak itu, SMANSA terus berkembang, termasuk menjadi salah satu dari lima SMA Rintisan Bertaraf Internasional (RSBI) pertama di Indonesia pada tahun 2006. Sekolah ini memiliki dua jurusan utama, yaitu Matematika dan Ilmu Alam (MIA) serta Ilmu-Ilmu Sosial (IIS), dan telah mendapatkan akreditasi A dengan predikat "Amat Baik". Pada tahun 2014, SMANSA ditetapkan sebagai Sekolah Unggul oleh pemerintah daerah.

Sebagai sekolah berprestasi, SMANSA Bukittinggi konsisten meraih berbagai penghargaan baik di tingkat lokal maupun nasional. Di bidang akademik, sekolah ini sering menjadi juara dalam Olimpiade Sains Nasional (OSN), lomba debat bahasa Inggris, dan meraih peringkat tinggi dalam Ujian Nasional dan UTBK. Di bidang non-akademik, siswa-siswinya menorehkan prestasi di ajang seperti Lomba Baris-Berbaris TNI, kejuaraan taekwondo nasional, hingga kompetisi seni dan budaya. Fasilitas yang dimiliki pun sangat mendukung kegiatan belajar dan pengembangan diri siswa, seperti laboratorium lengkap, perpustakaan digital, ruang seni, hingga masjid dan kafetaria sehat. SMANSA juga memiliki berbagai ekstrakurikuler aktif seperti Pramuka, Paskibra, KIR, sinematografi, dan OSIS yang menjadikan sekolah ini tidak hanya unggul secara akademis tetapi juga dalam pembentukan karakter siswa.

Berikut hasil wawancara terhadap empat guru yang mengajar di SMAN 1

Bukittinggi yang penulis rangkum:

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Guru SMAN 1 Bukittinggi

Pertanyaan	Nama	Mengajar Mata Pelajaran	Jawaban
1. Bagaimana <i>well-being</i> yang dirasakan oleh guru, apakah selalu mengalami peningkatan atau pernah beberapa periode mengalami penurunan?	Desi Yuscha Pertiwi, S.Pd	Bimbingan Konseling	<i>Well-being</i> saya sebagai guru BK tidak selalu stabil. Dalam beberapa tahun terakhir, saya merasa ada peningkatan dari sisi penghargaan terhadap peran konselor di sekolah. Saya mendapat ruang untuk mendampingi siswa lebih intensif. Namun, ada kalanya saya merasa lelah secara emosional karena sering menjadi tempat curhat siswa dengan masalah berat, tapi dukungan psikologis bagi guru sendiri minim. Itu membuat saya pernah merasa jenuh dan membutuhkan jeda untuk menata ulang energi.
	Afdal, M.Pd	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan dan Kewarganegaraan	Saya merasa ada dinamika dalam <i>well-being</i> kerja. Secara finansial dan lingkungan sosial, saya cukup merasa dihargai. Tapi dalam hal birokrasi dan kebijakan, kadang saya merasa dibebani dengan tugas tambahan yang tidak sejalan dengan kompetensi saya. Pernah ada masa saya tidak mendapatkan jam mengajar penuh, dan itu mempengaruhi kepuasan saya secara pribadi maupun profesional.
	Azmiarni, S.Ag	Pendidikan Agama Islam	Sebagai guru PAI, saya merasa dihargai karena bisa berkontribusi dalam pembinaan karakter siswa. Tapi saya juga sering merasa kelelahan ketika harus mengelola kegiatan keagamaan, seperti pesantren kilat dan lomba-lomba keagamaan, yang dilakukan di

Pertanyaan	Nama	Mengajar Mata Pelajaran	Jawaban
			luar jam pelajaran. Saat hal itu menumpuk, saya merasa <i>well-being</i> saya menurun karena waktu pribadi saya ikut terganggu.
	Elfironi, S.Pd	Seni Budaya	Menjadi guru seni budaya memberi saya kebanggaan tersendiri saat melihat siswa bisa tampil percaya diri lewat karya mereka. Namun, saya juga menghadapi tantangan ketika minat siswa rendah terhadap pelajaran seni, atau ketika sarana prasarana tidak memadai. Tekanan muncul menjelang kegiatan pementasan, apalagi bila waktu latihan terbatas. Ada masa saya merasa tidak dihargai, karena seni dianggap bukan pelajaran utama.
2. Terkait perkembangan dan penurunan <i>well-being</i> tersebut apakah <i>well-being</i> dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja?	Desi Yuscha Pertiwi, S.Pd	Bimbingan Konseling	Stres kerja jelas mempengaruhi <i>well-being</i> saya, terutama ketika harus menghadapi kasus siswa yang kompleks. Tapi saya juga merasa puas karena bisa membantu siswa menemukan arah dan solusi. Sayangnya, belum ada dukungan profesional seperti supervisi psikolog bagi guru BK, yang sebenarnya sangat dibutuhkan.
	Afdal, M.Pd	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	Saya pribadi pernah mengalami stres karena beban kerja administratif yang menumpuk. Tapi saya berusaha menjaga semangat dengan mengingat bahwa tugas utama saya adalah mendidik. kepuasan kerja saya lebih terasa saat siswa aktif berdiskusi dan menunjukkan pemahaman terhadap nilai-nilai Pancasila. Meski begitu, tekanan dari perbandingan antar-guru tetap menjadi tantangan.
	Azmiarni, S.Ag	Pendidikan Agama Islam	Stres sering muncul dari ekspektasi yang tinggi terhadap

Pertanyaan	Nama	Mengajar Mata Pelajaran	Jawaban
			kegiatan keagamaan, terutama karena saya juga menjadi pembina ekstrakurikuler. Tapi kepuasan juga datang saat saya melihat siswa menjadi lebih religius dan disiplin. Ada masa-masa saya merasa pekerjaan ini berat, tetapi juga bermakna.
	Elfironi, S.Pd	Seni Budaya	Saya merasa stres kerja cukup tinggi ketika dituntut hasil karya besar tapi tanpa fasilitas yang memadai. Terkadang saya harus menyiapkan dekorasi, kostum, bahkan latihan seni tanpa dukungan anggaran yang jelas. Meski demikian, saat siswa tampil baik dan diapresiasi, kepuasan itu menebus rasa lelah saya. Tapi memang, saya rasa kesenian masih kurang diprioritaskan dibandingkan pelajaran lain.
3. Apakah tingkat <i>well-being</i> secara tidak langsung dipengaruhi oleh <i>work-life balance</i> ?	Desi Yuscha Pertiwi, S.Pd	Bimbingan Konseling	<i>Work-life balance</i> sangat mempengaruhi kondisi emosional saya. Saat bisa membagi waktu dengan baik, saya merasa tenang dan lebih sabar menghadapi siswa. Tapi saat beban kerja menumpuk, terutama menjelang penilaian tengah atau akhir semester, waktu untuk keluarga dan diri sendiri menjadi sangat terbatas.
	Afdal, M.Pd	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	Saya berusaha menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun tidak selalu berhasil. Ada masa saya harus membawa pekerjaan ke rumah, seperti koreksi atau laporan kinerja, yang mengganggu waktu istirahat. Tapi saya juga punya prinsip untuk tidak mencampuradukkan urusan kerja dan keluarga sebisa mungkin.

Pertanyaan	Nama	Mengajar Mata Pelajaran	Jawaban
	Azmiarni, S.Ag	Pendidikan Agama Islam	Jujur, saya sering merasa sulit menjaga <i>work-life balance</i> , apalagi ketika ada kegiatan keagamaan yang berlangsung di hari libur. Tapi saya berusaha menyikapinya sebagai bagian dari ibadah juga. Meski begitu, keluarga kadang merasa waktu bersama mereka berkurang, dan itu jadi tekanan batin tersendiri bagi saya.
	Elfironi, S.Pd	Seni Budaya	Keseimbangan hidup dan kerja saya terganggu ketika menjelang pertunjukan atau lomba seni. Saya sering pulang lebih malam karena mendampingi latihan siswa. Hal ini membuat waktu bersama keluarga menjadi sangat terbatas. Tapi saya sadar bahwa pekerjaan saya membutuhkan fleksibilitas, jadi saya coba menyesuaikan dengan jadwal pribadi agar tidak terus-menerus merasa kelelahan.

Sumber: Olahan Data Primer (2025)

Hasil wawancara dengan beberapa guru di SMAN 1 Bukittinggi menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* saling berkaitan dan berpengaruh terhadap *well-being*. Stres muncul akibat beban administratif, tuntutan kegiatan di luar jam pelajaran, dan kasus siswa yang kompleks. Meski demikian, kepuasan kerja tetap dirasakan saat guru melihat dampak positif dari perannya, meskipun sering terkendala oleh kurangnya dukungan dan pengakuan. *work-life balance* juga menjadi tantangan, terutama saat pekerjaan mengganggu waktu pribadi. Tingkat *well-being* sangat bergantung pada bagaimana mereka menyikapi dan menyesuaikan diri terhadap tekanan tersebut. Sebagai dasar untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *well-being*

pada penelitian ini dianalisis menggunakan model *Job Demands-Resources* (JD-R) *theory* oleh Demerouti et al (2001). Model JD-R mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi *well-being* serta kinerja karyawan yang terbagi atas dua komponen utama, yaitu *job demands*/tuntutan pekerjaan dan *job resources*/sumber daya pekerjaan. Teori JD-R telah digunakan pada penelitian terdahulu, misalnya pada studi Wang et al. (2022), untuk memberikan sebuah kerangka/model yang berguna untuk menjelaskan bagaimana karakteristik pekerjaan terkait teknologi berdampak terhadap kondisi *well-being*.

Teori kepuasan kerja Herzberg (1959) digunakan oleh penulis sebagai landasan untuk mengidentifikasi berbagai komponen yang mungkin mempengaruhi *well-being* dalam penelitian ini. Menurut teori ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua hal: faktor motivasi dan faktor kebersihan. Faktor motivasional, seperti pencapaian dan penghargaan atas kinerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, tetapi apabila tidak dikelola dengan baik, faktor kebersihan, yang mencakup lingkungan kerja dan tanggung jawab administratif, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Jika beban kerja yang lebih besar, seperti harus memeriksa tugas dan menyusun materi ajar, dapat memperburuk kondisi faktor kebersihan tersebut dan berdampak negatif pada *well-being* secara keseluruhan.

Tingkat motivasi kerja guru memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja mereka. Menurut Herzberg (1959) dalam teori dua faktor, motivasi kerja dibangun melalui faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang. Faktor-faktor ini tidak hanya mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka

secara langsung. Selain itu, berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow (1943), motivasi kerja berkaitan dengan pemenuhan lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang apabila terpenuhi akan mendorong guru untuk berprestasi lebih baik.

Kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak buruk pada *well-being* (Oksa *et al.*, 2022). Pekerjaan tambahan, seperti memeriksa tugas dan menyiapkan materi ajar, semakin banyak, yang berpotensi menyebabkan stres, kelelahan, dan masalah *well-being* lainnya. tuntutan pekerjaan semacam ini membuat guru kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi *well-being* guru secara fisik dan psikologis mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, stres kerja yang tinggi, serta motivasi kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja guru. Peningkatan tekanan kerja dan ketidakmampuan dalam menjaga keseimbangan hidup akan membuat guru lebih rentan mengalami stres, kelelahan, dan berkurangnya motivasi intrinsik, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja dan kepuasan mereka dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “**Pengaruh *Work-Life Balance*, stres kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Well-Being* Guru SMAN 1 Bukittinggi**”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor psikologis dan profesional yang mempengaruhi *well-being*. Dengan meneliti hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, tingkat stres, dan kepuasan kerja terhadap *well-being*, diharapkan

hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi pengelola lembaga pendidikan dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan *well-being*, produktivitas, dan kinerja guru di lingkungan sekolah.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana *work-life balance* mempengaruhi *well-being* guru SMAN 1 Bukittinggi?
2. Bagaimana stres kerja mempengaruhi *well-being* guru SMAN 1 Bukittinggi?
3. Bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi *well-being* guru SMAN 1 Bukittinggi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana *work-life balance* mempengaruhi *well-being* guru SMAN 1 Bukittinggi .
Work-life balance merupakan kemampuan guru dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang berperan penting dalam menjaga stabilitas psikologis, fokus mengajar, dan kualitas hidup secara keseluruhan.
2. Mengetahui bagaimana stres kerja mempengaruhi *well-being* guru SMAN 1 Bukittinggi
Stres kerja yang dialami guru, baik karena beban tugas, tekanan waktu, maupun konflik peran, berpotensi menurunkan *well-being* jika tidak dikelola secara tepat.
3. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi *well-being* guru SMAN 1 Bukittinggi .

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana guru merasa puas terhadap kondisi kerja, hubungan sosial, dan peluang berkembang, yang pada

akhirnya turut menentukan tingkat *well-being* mereka.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat praktis:

1. Optimalisasi *well-being* melalui manajemen waktu dan dukungan psikososial: *Well-being* dapat meningkat melalui manajemen waktu yang efektif dengan menerapkan prinsip *work-life balance*, dan meningkatkan kesehatan psikososial guru dengan mengurangi dampak stres kerja.
2. Kenyamanan proses belajar-mengajar: Kenyamanan dalam proses belajar-mengajar tercipta ketika guru mampu mengelola waktu dengan efektif, merasa dihargai melalui dukungan dan penghargaan, serta terhindar dari tekanan emosional yang berlebihan. Siswa pun merasakan lingkungan yang positif dan kondusif, sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif dan menyenangkan.

Manfaat akademis:

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian mengenai *well-being* guru melalui pengujian pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan untuk studi lebih mendalam mengenai mentalitas guru dalam berbagai situasi dan konteks yang berbeda.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah individu guru SMAN 1 Bukittinggi.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memaparkan penelitian ini dengan cara yang sistematis, peneliti telah mengorganisasikannya ke dalam lima bab yang berurutan dan berkaitan satu sama lain:

Bab I, yang diberi judul "Pendahuluan," bertujuan untuk menguraikan latar belakang permasalahan, merumuskan pertanyaan penelitian, menetapkan tujuan penelitian, menjabarkan manfaat penelitian, serta memberikan penjelasan mengenai struktur penyusunan penelitian ini secara keseluruhan.

Bab II, yang berjudul "Tinjauan Pustaka, Tabel Riset Terdahulu, dan hipotesis," berisi pembahasan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini. Bagian ini mencakup penjelasan mendetail tentang setiap variabel yang terlibat, seperti *well-being* guru sebagai variabel (Y), *work-life balance* sebagai variabel (X1), stres kerja sebagai variabel (X2), dan kepuasan kerja sebagai variabel (X3). Selain itu, bab ini juga menyajikan tinjauan literatur empiris yang mencakup studi-studi sebelumnya yang relevan. Pada bagian akhir, kerangka hipotesis dibahas secara rinci, diikuti dengan perumusan hipotesis penelitian.

Bab III, yang berjudul "Metode Penelitian," menjelaskan secara rinci metode yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini mencakup desain penelitian, lokasi pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel responden, definisi operasional dari setiap variabel yang diteliti, jenis serta sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan instrumen yang digunakan untuk mendukung proses pengumpulan data. Selain itu, bab ini juga menguraikan teknik analisis data yang diterapkan untuk mengolah dan menganalisis hasil penelitian secara sistematis. Bab

IV, "Hasil dan Pembahasan," merinci data yang dikumpulkan dari penelitian lapangan, termasuk data umum dan data khusus, serta hasil temuan terkait variabel penelitian.

Bab V, "Penutup," berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diajukan oleh peneliti sebagai tindak lanjut dari penelitian ini

